

РЕЛИГИОЗНО-КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ КАК ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА СИСТЕМУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВА

Мороз Владимир Михайлович

г. Харьков, Харьковский региональный институт государственного управления
Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

Принимая во внимание факт доминирования в системе экономических и управленческих наук концептуального положения о том, что труд, с одной стороны, является источником удовлетворения потребностей человека, а с другой, рассматривается как эффективное средство самосовершенствования личности, можем сформулировать следующие выводы.

1. Среди всех элементов национальной культуры, которые влияют на формирование, использование и развитие трудового потенциала личности (общества), наибольшую силу имеют именно те, которые по природе своего возникновения (по содержанию) могут быть отнесены к религиозно-культурологической системе общественной жизни. Религиозные символы определяют концептуальную основу (на подсознательном уровне мировосприятия личностью) для становления системы ценностных ориентаций человека и общества. Соответствующая система ценностей, в свою очередь, влияет на социальные нормы и трудовые традиции, которые могут (должны) быть положены в основу мотивационного механизма стимулирования трудовой активности членов общества со стороны государства. Таким образом, *сложившаяся религиозно-культурологическая система народа может быть представлена как основа и источник для развития трудового потенциала государства. Корреляция направлений развития национальной институциональной среды с традиционной системой ценностных ориентаций народа, определяет динамику формирования, использования и развития трудового потенциала общества.* К сожалению, национальное нормативно-правовое поле Украины, как результат действия организационно-правового механизма государственного управления, в основе своего формирования, не соответствовало традициям религиозно-культурологической модели украинского народа. В условиях такого несоответствия, ни государство, ни общество не может рассчитывать на эффективность процесса развития и использования трудового потенциала личности. В свое время, президент Украины Л.Д. Кучма, в контексте анализа особенностей формирования национального законодательства Украины, отметил: «У нас и сегодня, мягко говоря, несовершенна законодательная база. А тогда, не имея времени, а главное – опыта и соответствующих знаний, чтобы придумывать что-то свое, мы просто брали иностранные законы, переводили их на украинский язык практически один к одному, «штамповали» в парламенте и пытались по ним жить» [4, с. 444]. Следовательно, вполне логично, что украинская институциональная среда, учитывая несоответствие в своей первооснове, системе ценностных ориентаций украинского народа (в том числе и религиозно-культурологическим особенностям развития), не может обеспечить достаточную

эффективность процесса формирования, использования и развития трудового потенциала.

2. Учитывая то, что религиозно-культурологический аспект имеет существенную значимость в вопросе формирования трудового потенциала и проблематике определения устойчивых поведенческих стереотипов работника, считаем необходимым, классифицировать религиозно-символические системы в контексте силы их потенциала в решении вопросов общественно-экономического развития государства. Содержательной основой приведенного ниже результата анализа символических систем, стало критическое переосмысление категории труда и трудового потенциала, а потому предлагаемая классификация не может быть принята без дополнительных исследований смежных по содержанию категорий. Кроме того, данная классификация является достаточно условной, и такой, что отражает позиционирование символических систем с учетом только одного фактора. Итак, в контексте определения соответствия религиозно-культурологической системы вопросам эффективности процесса формирования, использования и развития трудового потенциала, мы выделили следующие основные группы: 1) традиционная система ценностных ориентаций общества (личности) максимально способствует эффективному решению вопросов трудового потенциала (иудаизм, протестантизм); 2) традиционная система ценностных ориентаций общества (личности) создает условия для эффективного решения вопросов трудового потенциала (исламызм, католицизм), 3) традиционная система ценностных ориентаций общества (личности) не сдерживает процесс решения вопросов трудового потенциала (православие, буддизм). Таким образом, *те вопросы трудового потенциала, которые не могут быть решены (или не решаются эффективно) на уровне религиозно-культурологической системы, должны быть решены с помощью национальной институциональной системы, которая по принципу своего формирования, должна соответствовать законам архитектоники.* В соответствии с приведенной классификацией, православная доктрина христианства имеет более ограниченные возможности относительно эффективности влияния на процесс формирования, использования и развития трудового потенциала в сравнении с другими, а следовательно, *государство, как институт социальной системы общества, должно взять на себя соответствующую долю компетенции и ответственности в решении вопросов трудового потенциала личности (общества).*

3. Православная система ценностных ориентаций не решает в полном объеме вопросы обеспечения эффективности действия мотивационной системы стимулирования труда, что обуславливает необходимость ее усиления путем введения в ее структуру, нового по принципу действия, но органичного по содержанию к традиционной системе мировоззренческих ориентаций личности, механизма регулирования соответствующих процессов. Вместе с тем, введение нового механизма может нарушить существующую систему правил, которая хотя и не полностью соответствует по своему содержанию традициям религиозно-культурологической системы украинского общества, но уже достигла определенного уровня развития и состояния стабильности, что обеспечивает предсказуемость соответствующих трансформационных преобразований в

контексте цивилизационного развития. При этом следует помнить, что с экономической точки зрения, православная доктрина чаще критикуется именно «за «слабость» и «непродуктивность» трудовой этики в противовес протестантизму. Даже конфуцианская трудовая этика, которая содержит традицию методического самоиспытания, стоит ближе к протестантизму, чем православие, которое предполагает «равенство на финише», т. е. находится в полном противоречии с духом капитализма» [5, с. 42]. Именно поэтому, используемая сегодня мотивационная модель стимулирования трудовой активности, требует постоянной корректировки и совершенствования с принятием во внимание уровня развития общественно-экономических отношений и их соответствия символической системе православия. Основным субъектом такой деятельности должно стать государство.

4. Вопросы разработки согласующейся с религиозно-культурологическими особенностями модели государственного управления (регулирования) процессом формирования, использования и развития трудового потенциала личности (общества), должны рассматриваться с принятием во внимание одновременного воздействия принципиально разных по содержанию управленческих систем (американской и японской моделей менеджмента) каждая из которых формируется на альтернативных по отношению к другой, системе ценностей. Для одной системы, это ориентация на деятельностно-индивидуалистические аспекты трудовой активности (американская модель), а для другой – на деятельностно-коллективистские (японская модель). Влияние этого фактора усиливается вопросам неоднородности конфессионального пространства Украины. Кроме того, существование своеобразного конфликта между системами ценностей в плоскости стереотипов человеческого мировоззрения по направлениям: малообеспеченные – обеспеченные – богатые (с правом решающего голоса последних); представители (участники) малого и среднего бизнеса – крупного бизнеса (с доминированием воли последних); рыночный сектор экономики – государственный сектор экономики (с неравными возможностями в конкурентной борьбе); национальные компании – иностранные компании (с необходимостью организации сложной системы защиты интересов то одних, то других субъектов хозяйственной деятельности, в зависимости от конъюнктуры рынка) – существенно влияет на согласование системы ценностных ориентаций представителей каждой из приведенных выше подсистем. Каждый из этих факторов имеет свою долю компетенции в формировании запроса на количество и качество трудовых ресурсов, а соответственно и их трудовых возможностей. Согласование системы ценностных ориентаций представителей каждой из приведенных выше подсистем, способствует формированию единой, эффективно действующей институциональной среды. Именно в этом контексте православная доктрина имеет мощный потенциал, способный обеспечить результативность соответствующего процесса.

5. Известно, что религиозно-культурологическая специфика имеет проявление как в индивидуальном поведении отдельного работника, так и в устойчивых, для данной культуры, формах организационного взаимодействия. Поэтому решение вопроса формирования эффективно действующего (усовершенствование имеющегося) механизма государственного управления

процессом формирования, использования и развития трудового потенциала не может быть рассмотрена без принятия во внимание факторов, природа возникновения которых связана с конкретным типом организационной структуры. Тип организационной структуры, во многом, является производным от выбранной модели управления. Здесь возникает необходимость сравнительного анализа не только по направлению сопоставления системы ценностных ориентаций в рамках соответствующей системы религиозного мировоззрения, но и по направлению сравнения эффективности действия той или иной организационной структуры в контексте существующей мотивационной модели стимулирования труда.

6. Среди приоритетных направлений усиления государственного вмешательства в процесс формирования, использования и развития трудового потенциала, как ответ на существование «провала» в рамках православной доктрины по соответствующему вопросу, следует определить: 1) профориентационную работу в сочетании с совершенствованием системы подготовки (переподготовки) квалифицированных специалистов; 2) пропагандистско-разъяснительную работу в контексте формирования в обществе устойчивой парадигмы относительно доминирующего места и роли труда в общем уровне и качестве жизни, как отдельного человека, так и общества в целом; 3) совершенствовании существующей системы подготовки специалистов разного образовательно-квалификационного уровня, подготовка которых осуществляется на условиях государственного заказа (каждый участник этого процесса должен нести конкретную долю ответственности за качество выполнения возложенных на него обязанностей); 4) усиление роли инновационной составляющей в процессе производительного труда, как на этапе подготовки специалистов соответствующего направления, так и при непосредственной трудовой деятельности; 5) совершенствование существующей институциональной среды в части приведения ее в соответствие с доминирующей религиозно-культурологической спецификой общества (основным тезисом в этом контексте следует считать: свободный человек (здесь имеется в виду экономическая, политическая свободы и свобода совести) работает индивидуально (несет персональную, как экономическую, так и моральную, ответственность за результаты своей работы) в рамках совместного проекта (чувство причастности к коллективу, его достижений и перспектив развития), реализация которого, способствует удовлетворению его потребностей). Роль государства в этом случае сводится к роли арбитра-наблюдателя, который корректирует процесс функционирования общественно-экономического развития путем применения социального механизма государственного управления. Под социальным механизмом формирования и реализации государственного управления мы понимаем «совокупность и логическую взаимосвязь социальных элементов, процессов и закономерностей, посредством которых субъект государственного управления (его компоненты) «схватывает» потребности, интересы и цели общества в управляющих воздействиях, закрепляет их в своих управленческих решениях и действиях и практически проводит их в жизнь, опираясь на государственную власть. Иными словами, это механизм социального «насыщения» (наполнение) государственного управления, благода-

ря использованию возможностей которого оно приобретает желаемую обусловленность, обоснованность и эффективность» [1, с. 100].

7. Сложность религиозно-культурологического уклада украинского общества заключается в одновременном воздействии нескольких мощных символических систем (религиозных конфессий), каждая из которых имеет свой смысл, а соответственно, и свое представление о человеческом «Я» и его роли в трудовой жизни общества. Следует обратить внимание, что Украина находится на границе противостояния (взаимопроникновения) двух цивилизационных пространств (восток – запад), каждое из которых имеет индивидуальную архитектуру и уникальную структуру. Таким образом, *совершенствование мотивационного механизма стимулирования трудовой активности граждан должно происходить с принятием во внимание принципиально различных трудовых традиций и не одинаковых по содержанию мировоззренческих систем.* К сожалению, формирование универсального механизма государственного управления (регулирования) процессом формирования, использования и развития трудового потенциала страны лишает каждое из цивилизационных пространств так называемой самобытности и неодинаковости (того, что на уровне человека мы называем «Я»), что обуславливает потерю доли конкурентных преимуществ соответствующей системы. С одной стороны, такой универсализм может быть рассмотрен как ответ на глобализационные преобразования, которые происходят в мире: «Весь мировой путь бытия, является сложным взаимодействием различных степеней мировой иерархии индивидуальностей, творческого взаимопроникновения одной иерархии в другую, личности в нацию, нации в человечество, человечество в космос, космоса в Бога» [3, с. 97], а с другой, универсализм является результатом достижения баланса между непохожими по содержанию и направлению действия элементами системы (стабилизация системы или суммарная равновесие энергий каждого элемента), что приводит к потере уникального «Я» системы и ее свободы, а соответственно и ее потенциала (универсализм не предусматривает творчества, ибо творчество это то, что первое отвергается при установлении баланса): «Творчество есть неотрывной от свободы. Только свободный творит. Из необходимости рождается лишь эволюция; творчество рождается из свободы» [2, с. 224].

Литература

1. Атаманчук, Г. В. Теория государственного управления: учебник / Г. В. Атаманчук. – М. : Омега-Л, 2010. – 525 с.
2. Бердяев, Н. А. Смысл творчества. Опыт оправдания человека / Н. А. Бердяев. – М. : Республика, 1998. – 350 с.
3. Бердяев, Н. А. Судьба России. Опыты психологии войны и национальности / Н. А. Бердяева. – М. : Республика, 2002. – 300 с.
4. Кучма, Л. Д. После майдана. Записки президента. 2005–2006 / Л. Д. Кучма. – К. : Довира ; М. : Время, 2007. – 720 с.
5. Мясникова, Л. Российский менталитет и управление / Л. Мясникова – Вопросы экономики, 2000. – № 8, с. 38–44.